

การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
**The Evaluation of Core Competencies of
Samutsakhon Provincial Administrative Organization Staffs.**

วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์¹, โยธิตา ผลาเลิศ², พรทิพย์ คำฟัก²,
พัชรพร นิลน้อยศรี² พีรวิชญ์ สุทรนนท์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งหมด 201 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สำนัก/กอง/หน่วยงาน ประเภทของสถานภาพการทำงาน ตำแหน่งประเภท อายุราชการ (ปี) กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

¹อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²นักศึกษาลัทธิสุทธรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลการประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จากการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.00-0.05

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก การประเมินบุคลากรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Research about “The evaluation of core competencies of Samutsakhon Provincial Administrative Organization staffs” is a Quantitative research. The purpose of this project is 1) To assess the level of core competency of staffs in Samutsakhon Provincial Administrative Organization. And 2) To study about the differences of personal factors that affect to the core competency levels of staffs in Samutsakhon Provincial Administrative Organization. The. The sample group that uses to research is 201 personals who operate in the Samutsakhon Provincial Administrative Organization ; used descriptive statistics and inferential statistics to analyze data by gender, age, educational, marital status, divisional/ division/ department, Age of bureaucracy (Year), and core

competency to work in 5 sides : 1. Achievement Motivation
2. Service Mind 3. Expertise 4. Integrity 5. Teamwork

This study thus contributes “The evaluation of core competencies of Samutsakhon Provincial Administrative Organization staffs”, in all five sides at the level of good performance. Hypothesis testing Different personal factors affect the performance of government personnel in the Samutsakhon Provincial Administrative Organization. Considering the factors of the individual, it is found that gender, education, division/department, type of work status and type of position affect to the difference of core competency was significant (Sig 0.00 - 0.05).

Keywords : Core Competency, Evaluation of government servant, Local Administrative Organization

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบุคลากรของประเทศให้เข้มแข็ง มีกำลังความสามารถเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นทุนประการหนึ่งขององค์กรที่สำคัญ ที่องค์กรหรือหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนา (พลู เดชะรินทร์, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำเสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมและ

สนับสนุนให้ส่วนราชการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรมพร้อมตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ประเด็นที่มาและปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจทำวิจัย เรื่องการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่หลากหลายเชิงวัฒนธรรมและเป็นพื้นที่เชิงเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีการบริหารจัดการที่ดี จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในประเด็นระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นประเด็นสำคัญสำหรับเป็นข้อมูลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของสถานภาพการทำงาน ตำแหน่งประเภท อายุราชการ เป็นต้น

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะ 5 ประการ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานบุคลากรภาครัฐ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 201 คน จากจำนวนทั้งหมด 405 คน โดยคำนวณจากการเทียบสัดส่วนตามสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ TARO YAMANE (TARO YAMANE, 1973)

3. ขอบเขตด้านเวลา

กำหนดระยะเวลาในการทำผู้วิจัยครั้งนี้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ David C. McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคล ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติ

งานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ (McClelland, 1973) โดย Boyatzis (1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance ในปี ค.ศ. 1982 ซึ่งได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก และ Hamel และ Prahalad (1994) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ในปี ค.ศ. 1994 ซึ่งมีการนำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กร โดยระบุว่า เป็นความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 4) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบของ “Competency” หรือสมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClelland ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ และเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือนนอกแบบให้ส่วนราชการศึกษาสมรรถนะหลักไปที่ละรายการและที่ละระดับ โดยจะอธิบายความหมายของคำจำกัดความในแต่ละระดับว่ามีรายละเอียดและจุดเน้นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประกอบการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักที่เหมาะสมต่อไป โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 14-23)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้ดีที่สุดให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย อีกด้วย

บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดี จึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ใน อันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรง ตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบ ของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรีชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติ มีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่ เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีม ดังกล่าว หมายรวมถึงรวมถึงความ สามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาริณี อภัยโรจน์ (2554) ศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนา บุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของ บุคลากร ความแตกต่างของสมรรถนะหลักในบุคลากรที่ปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักในปัจจุบันกับ สมรรถนะหลักตามความคาดหวังของบุคลากร และเสนอแนวทางการพัฒนา บุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น ดังนี้ (1) หน่วยงานของบุคลากร (2) สมรรถนะหลักของ มหาวิทยาลัยมหิดล (3) แนวทางการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานของสำนักงาน

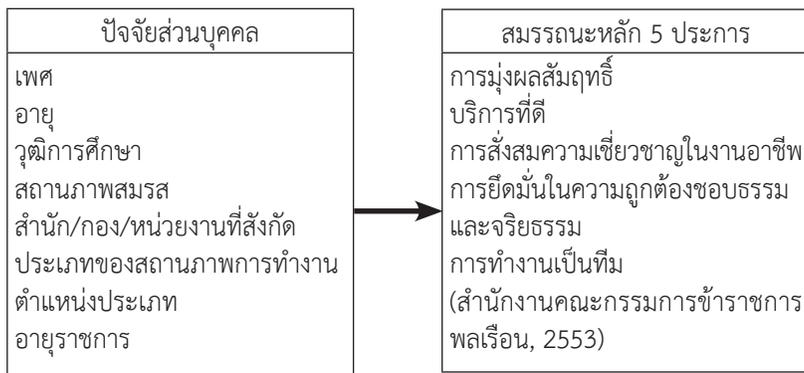
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวนทั้งสิ้น 233 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Sample t- test Paired - Sample t- test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักในปัจจุบันของบุคลากรแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักตามความคาดหวังของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ (1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ (2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ (3) หลักสูตรการสร้างสรรคความคิดเชิงนวัตกรรม

สรวิช สรรณพวงค์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของกรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรม และ แบบของการเป็นผู้นำ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ

ทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านแบบของการเป็นผู้นำ มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการกระจายอำนาจ ด้านการยึดมั่นในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานงาน และด้านความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของอาเซียน (AEC) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชน ในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ด้านการกำกับดูแลตรวจสอบ และด้านการร่วมพิธี หรือกิจกรรมต่าง ๆ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านแบบของการเป็นผู้นำ พบว่า ด้านการช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา และด้านการให้อิสระในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการตามเกณฑ์การวัดสมรรถนะของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่ม

ประชากรกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงาน บุคลากรภาครัฐ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 405 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 201 คน โดยคำนวณจากการเทียบสัดส่วนตามสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973)

ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage sampling) ด้วยสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยคำนวณสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยโปรแกรมการสุ่มจากคอมพิวเตอร์

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด (close ended question) ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามด้วยการประยุกต์จากเกณฑ์การวัดจากสมรรถนะหลักของข้าราชการตามคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน (pre-test) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นค่าที่แสดงคุณภาพของแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในช่วงระดับที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล (บุญชุม ศรีสะอาด, 2554) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของสถานภาพการทำงาน ตำแหน่งประเภท อายุราชการ โดยใช้แบบสอบถามแบบ Check List

ส่วนที่ 2 คือ การวัดสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะของแบบสอบถาม คือ แบบ Likert Scale 5 ระดับ อธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. เป็นแบบสอบถาม 64 ข้อ
2. การตอบคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 คำตอบ คำระดับคะแนนมีดังนี้
 - 5 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
 - 4 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
 - 3 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย จำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายระดับของสมรรถนะ และลักษณะประชากร
2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ประกอบด้วย t-test F-test และ One – Way ANOVA เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลค่า
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.69	0.95	ระดับดี
การบริการที่ดี	3.56	0.93	ระดับดี
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.56	0.96	ระดับดี
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.03	0.94	ระดับดี
การทำงานเป็นทีม	3.96	0.95	ระดับดี
รวม	3.76	0.95	ระดับดี

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยในภาพรวมทุกด้าน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.76$ และ $S.D. = 0.95$) เมื่อจำแนกแต่ละด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03$ และ $S.D. = 0.94$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.96$ และ $S.D. = 0.95$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$ และ $S.D. = 0.95$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56$ และ $S.D. = 0.96$) และด้านการบริการที่ดี มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56$ และ $S.D. = 0.93$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามสมรรถนะหลักรายด้านตามระดับ

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในลำดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$ และ $S.D. = 0.95$) รองลงมา คือ ลำดับที่ 2 : แสดงความสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.93$) ลำดับที่ 3 : แสดงความสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.63$ และ $S.D. = 0.97$) ลำดับที่ 5 : แสดงความกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ($\bar{X} = 3.56$ และ $S.D. = 0.95$) และลำดับที่ 4 : แสดงความสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.39$ และ $S.D. = 0.97$) ตามลำดับ

สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ในลำดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$ และ $S.D. = 0.95$) รองลงมา คือ ลำดับที่ 4 : แสดงความเข้าใจ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ ($\bar{X} = 3.60$ และ $S.D. = 0.93$) ลำดับที่ 2 : แสดงความช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.57$ และ $S.D. = 0.92$) ลำดับที่ 5 : แสดงการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.51$ และ $S.D. = 0.96$) และลำดับที่ 3 : แสดงการให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ($\bar{X} = 3.47$ และ $S.D. = 0.93$) ตามลำดับ

สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ในลำดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.93$) รองลงมา คือ ลำดับที่ 3 : แสดงความสามารถนำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.58$ และ $S.D. = 0.99$) ลำดับที่ 2 :

มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ($\bar{X} = 3.56$ และ $S.D. = 0.95$) ลำดับที่ 5 : แสดงการสนับสนุนการทำงานของคนในสวนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.48$ และ $S.D. = 0.98$) และลำดับที่ 4 : แสดงการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.39$ และ $S.D. = 0.95$) ตามลำดับ

สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับ คือ ลำดับที่ 1 : มีความสุจริต ($\bar{X} = 4.09$ และ $S.D. = 0.91$) และลำดับที่ 2 : มีสัจจะเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.09$ และ $S.D. = 0.99$) รองลงมา คือ ลำดับที่ 4 : มีความยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.05$ และ $S.D. = 0.98$) ลำดับที่ 3 : มีความยึดมั่นในหลักการ ($\bar{X} = 4.01$ และ $S.D. = 0.93$) และลำดับที่ 5 : อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.84$ และ $S.D. = 0.91$) ตามลำดับ

สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ในลำดับที่ 3 : ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$ และ $S.D. = 0.93$) รองลงมา คือ ลำดับที่ 4 : สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = 0.97$) ลำดับที่ 2 : ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$ และ $S.D. = 0.95$) ลำดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.91$ และ $S.D. = 0.98$) และลำดับที่ 5 : สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.84$ และ $S.D. = 0.94$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig	
ชาย	3.56	0.87	-2.94	0.04*	
หญิง	3.91	0.72			
อายุ (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.72	3.00	0.91	1.40	0.24
ภายในกลุ่ม	117.17	181.00	0.65		
รวม	119.89	184.00			
วุฒิการศึกษา (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.79	5.00	1.56	2.48	0.03*
ภายในกลุ่ม	111.64	178.00	0.63		
รวม	119.43	183.00			
สถานภาพสมรส (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.85	4.00	0.21	0.32	0.87
ภายในกลุ่ม	118.92	179.00	0.66		
รวม	119.77	183.00			
สำนัก/กอง/หน่วยงาน (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.12	8.00	1.64	2.70	0.01*
ภายในกลุ่ม	106.77	176.00	0.61		
รวม	119.89	184.00			
สถานภาพการทำงาน (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16.85	4.00	4.21	7.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	102.51	178.00	0.58		
รวม	119.36	182.00			
ตำแหน่งประเภท (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.75	0.5	2.95	4.61	0.00*
ภายในกลุ่ม	93.46	146.00	0.64		
รวม	108.21	151.00			
อายุราชการ (แหล่งความแปรปรวน)	Ss	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.03	5.00	0.81	1.24	0.29
ภายในกลุ่ม	115.83	178.00	0.65		
รวม	119.86	183.00			

จากตารางที่ 1 ที่แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (t-test และ F-test, One- Way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00–0.05 พบว่า ประเภทของสถานภาพการทำงาน (Sig = 0.00), ตำแหน่งประเภท (Sig = 0.00), สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด (Sig = 0.01), วุฒิการศึกษา (Sig = 0.03) และเพศ (Sig = 0.04) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่าง ได้แก่ อายุ (Sig = 0.24), อายุราชการ (Sig = 0.29) และสถานภาพสมรส (Sig = 0.87) ตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่นัยสำคัญทางสถิติที่แตกต่างนำไปทดสอบความแตกต่างที่เป็นสมมติฐานรายด้านต่อไป

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หากพิจารณาปัจจัยของบุคคล คือ เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00 - 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่า Sig มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยของบุคคล คือ วุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00-0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ซึ่งมีค่า Sig มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยของบุคคล คือ **สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด** พบว่า สำนัก/กอง/หน่วยงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00-0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่า Sig มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยของบุคคล คือ **ประเภทของสถานภาพการทำงาน** พบว่า ประเภทของสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00-0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาปัจจัยของบุคคล คือ **ตำแหน่งประเภท** พบว่า ตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ที่นัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 0.00-0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่า Sig มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมแล้วสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านการบริการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน เป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำนงค์ สายวงศ์ปัญญา และธานี เกสทอง (2551) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา มีความร่วมแรงร่วมใจ และอันดับต่ำสุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพและการบริการที่ดี

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าเพศมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการ

ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศหญิงมีความกระตือรือร้นและมุ่งผลสำเร็จให้ได้ตามเป้าหมายมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ นิลนารถ (2553) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31–40 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี จากการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะหลัก พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมิติการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับสมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันทำให้ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงานและคุณภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในมีร่วมมือกันทำงาน โดยไม่จำกัดเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2550) ที่ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติในบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยความรู้และทักษะ จึงส่งผลให้ความรู้ของบุคลากรที่อยู่ในระดับสูงมีสมรรถนะที่สูงกว่าบุคลากรที่มีความรู้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ที่ศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่สังกัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครมีความอุทิศตนต่อองค์การสูงจึงมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา ปฎิญาณสัง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคล และในภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสำนัก/

กอง/หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความหลากหลายของการปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันจึงส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัดที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น สันทลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประเภทของสถานภาพการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าประเภทของสถานภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเฉพาะภารกิจนั้นเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์กรจึงมีการจัดจ้างให้เข้ามาปฏิบัติงานชั่วคราว เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเท่านั้น จึงส่งผลให้พนักงานเฉพาะภารกิจมีสมรรถนะหลักในการทำงานสูงที่สุดในทุก ๆ ด้าน รองลงมาคือพนักงานราชการ และข้าราชการ ตามลำดับ และลูกจ้างประจำเป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงทอง แป้นประโคน และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของนาย

ช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยพบว่านายช่างโยธาที่มีประเภทบุคลากรต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าตำแหน่งประเภทมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งในการปฏิบัติงานนั้นมีความหลากหลายจึงส่งผลให้บุคลากรนั้นมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอำนาจการทั่วไป ระดับต้น มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงที่สุด ส่วน บริหารทั่วไประดับต้นมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุราชการที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าอายุราชการไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจถึงการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลทางด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนในการประเมินร่วมด้วย จึงจำเป็นที่พนักงานทุกคนต้องพยายามพัฒนาตนเองให้

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2550) ที่ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. ให้กับบุคลากรในสังกัดในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น อันนำไปสู่ความต่อเนื่องในการพัฒนาและความยั่งยืนในระดับองค์การ เนื่องจากผลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาให้เกิดระดับของสมรรถนะหลักที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

2. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ เนื่องจากเป็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ควรคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ คือ เพศ วุฒิการศึกษา สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภท เนื่องจากส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับปัจจัยเพศ วุฒิการศึกษา สำนัก/กอง/หน่วยงาน ที่สังกัด ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภท เนื่องจาก ทุก ๆ ปัจจัยต่างมีผลกระทบต่อผลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งสิ้น ดังนั้น การพัฒนาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงควรได้รับการพิจารณาโดยระมัดระวังและรอบคอบ

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการ

1. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอาจจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยอาจส่งเสริมจากการจัดกิจกรรม หรือโครงการที่เน้นการสร้างเสริมสมรรถนะหลัก และนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานประจำปี

2. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครควรสนับสนุนการสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีจุดแข็งในด้านการบริการที่เป็นเลิศ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาการทำงาน และองค์การ โดยอาจจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การในเรื่องที่เกี่ยวกับทักษะและความรู้ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาตนเอง พัฒนางานและองค์การ รวมทั้งการณรงค้ให้เกิดการสร้างและพัฒนา

ผลงานทางวิชาการ เช่น ทักษะและความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน (R2R) การงานใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล กิจกรรมจัดการความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นต้น

3. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การคือ เพศ วุฒิการศึกษาสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภท ทั้งนี้อาจจัดทำหลักสูตร กิจกรรม หรือโครงการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การ จึงต้องเน้นการพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้สมรรถนะของบุคลากรประกอบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เช่น บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีสมรรถนะสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษาหรือระดับการศึกษาของบุคลากร โดยอาจเริ่มพัฒนาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้จะต้องให้พิจารณาปัจจัยอื่นอีก 4 ปัจจัยร่วมด้วย โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรดังกล่าวเพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเป็นมาตรฐานของบุคลากรในองค์การ

4. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ควรมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาร่วมกันภายในองค์การเพื่อให้เกิดความชัดเจนของเป้าหมายในการพัฒนา ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบถึงสถานะขององค์การและความต้องการของบุคลากร แล้วจึงทำการกำหนดแผนและ

กลยุทธ์ในการพัฒนา สำหรับเป็นทิศทางของการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพ การดำเนินการขององค์การและนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ภายในองค์การต่อไปอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยงาน ราชการซึ่งมีระเบียบแบบแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อีกทั้งภาระ งานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวมีจำนวนมาก ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูล ของคณะผู้วิจัยเกิดความล่าช้าไม่ตรงตามเวลาที่คณะผู้วิจัยกำหนด ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของเวลาและวางแผน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. จากการทำวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ในประเด็น เกี่ยวกับแนวทางหรือทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งการศึกษา เกี่ยวกับการควบคุม กำกับและติดตามการพัฒนา เพื่อให้เกิดผลการพัฒนา ที่เป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th>
- จำนงค์ สายวงศ์ปัญญา. (2551). **แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของ ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์. (2550). **สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชญานิษฐ์ แสงทิพย์. (2557). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์**, วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 : 176-179.
- ชุมสาย บวรศักดิ์เสถียร และดิเรก พรสีมา. (2556). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปีที่ 3, ฉบับที่ 2 (ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2556) : 54-56.
- ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์, (2551). **ระเบียบวิธีวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2550). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). **บุคลากรภาครัฐ**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก [http : //dictionary.sanook.com](http://dictionary.sanook.com)
- ทิวา ปฏิญาณสัง. (2553). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2554). **การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา**, วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหิดล, ปีที่ 22, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2554) : 64-70.

- บุญชุม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2560) : 230-231.
- ภิญญาดา ชูก้อนทอง. (2557). การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี, วารสารวิชาการ ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2557) : 402-405.
- วันเพ็ญ นิลนารถ. (2553). สมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, (2553). Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็นเห็นผล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอ.พี. พรินต์ติ้ง กรุ๊ป
- สนั่น สันหลี่. (2555). สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.

- สมนึก ลีมาอารีย์. (2552). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.
การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).
สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ) บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรวิช สรณาพงศ์. (2558). การศึกษาอิทธิพลของกรอบมาตรฐานการพัฒนา
สมรรถนะที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
ผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย
Competency. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต
สำนักงาน ก.พ. (2553). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย (ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ 1). เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2560. เข้าถึงได้จาก [http://
www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)
- สำนักงาน ก.พ. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน คู่มือ
สมรรถนะหลัก. เข้าถึงเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก
<http://www.ocsc.go.th>
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2555). การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change
Management). เข้าถึงเมื่อ 29 ตุลาคม 2560. เข้าถึงได้จาก [http://
www.opdc.go.th](http://
www.opdc.go.th)

แสงทอง แป้นประโคน. (2558). **สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. (2540). **โครงสร้างการบริหาร**.
เข้าถึงเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.samutsakhonpao.go.th>

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. **ประวัติความเป็นมาขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร**. เข้าถึงเมื่อ 29 ตุลาคม 2560. เข้าถึง
ได้จาก <http://www.samutsakhonpao.go.th>

อารมณ ภูวิทย์พันธ์. (2553). **Competency-based training road map
(TRM)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์

Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager : A model of
Effective Performance**. New York : John Wiley and
Sons Inc.

Hamel, G. and Prahalad, C.K. (1994). **Competing for The Future**.
Boston, MA : Harvard University Press.

McClelland, David C. (1973). **“Testing for Competence rather than
Intelligence.”** American Psychologist. Retrieved December
11, 2005, from www.ei.haygroup.com

Yamane, Taro. (1973). **Statistics : an introductory analysis**.
New York : Harper and Row.